ZWIĄZKOWIEC POLSKI

ORGAN POLSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I HANDLOWYCH

Nr. 21 i 24 (Ogólnego zbioru 182 i 185). Sosnowiec, 15 stycznia 1929 r. Rok VIII.

Adres Redakcji i Administracji: SOSNOWIEC, Warszawska Nr. 22, telefon 3-02.

„Związkowca Polskiego" redaguje wybrany przez Zarząd Związku Komitet Redakcyjny, który ponosi moralną odpowiedzialność za kierunek i całokształt pisma.

Przedpłata za „Związkowca Polskiego" wynosi 2 Złote 20 groszy kwartalnie.

W organizacji i pracy — potęga i przyszłość Polski.

DONIOSŁE WYDARZENIE.

W jednym z ostatnich numerów Dziennika Ustaw zamieszczono szereg rozporządzeń Ministrów Sprawiedliwości i Pracy i Opieki Społecznej w sprawie organizacji Sądów Pracy oraz ich funkcjonowania, jako też o powołaniu w szeregu miejscowości Sądów Pracy pierwszej i drugiej instancji.

Powołane zatem zostały Sądy Pracy w Warszawie (dwa—Warszawa-Północ i Warszawa-Południe), Łodzi, Białymstoku, Wilnie, Białej, Drohobyczu, wreszcie **w Sosnowcu i Dąbrowie Górniczej.** Nadto istniejące dotychczas na mocy ustawy z dnia 27 listopada 1896 r. sądy przemysłowe w Krakowie, Bielsku i we Lwowie będą przemianowane na Sądy Pracy. Razem narazie powołano 12 Sądów Pracy, jako sądów pierwszej instancji. Sądy Okręgowe, orzekające w drugiej instancji, powołane zostały dla Sądów Pracy w Warszawie — przy Sądzie Okręgowym w Warszawie, dla Białej—w Wadowicach, dla Krakowa w Krakowie, dla Lwowa we Lwowie, dla Bielska w Cieszynie, dla Wilna w Wilnie, dla Dąbrowy i Sosnowca w Sosnowcu, dla Łodzi w Łodzi, dla Drohobycza w Samborze, dla Białegostoku w Białymstoku. Będzie zatem funkcjonowało 10 Sądów Okręgowych, jako Sądów Pracy drugiej instancji.

Sądy Pracy rozpoczną z dniem 15 stycznia 1929 r. swą działalność. A czas już najwyższy, albowiem od wejścia w życie dekretu o sądach pracy do chwili obecnej upłynęło niemal pół roku.

Gdy wspomniany dekret ukazał się w Dzienniku Ustaw, odetchnęliśmy z prawdziwą ulgą. Nietylko dlatego, że sama instytucja sądów pracy wnosi szereg ułatwień w życie pracownicze, a przedewszystkiem niezawodnie usprawni i uprości wymiar sprawiedliwości w sprawach wynikających na tle stosunku pracy najemnej i w ten sposób zapewni, iż ochrona szeregu ustaw socjalnych, obowiązujących od szeregu lat, lecz nieustannie i systematycznie łamanych stanie się mniej iluzoryczna.

Wchodziły tu w grę nadto jeszcze inne czynniki: mianowicie wydany równocześnie dekret o umowie o pracę pracowników umysłowych przez szereg niejasnych sformułowań i przyjęcie niektórych postanowien stanowczo przez organizacje pracownicze zwalczanych w istocie rzeczy stał się **obostrzeniem stosunku pracownika do pracodawcy.**

Z góry już wiadomo było, że cały szereg artykułów będzie przez pracodawców nadużywany i fałszywie interpretowany dla tem skuteczniejszego „poskramiania" pracowników.

Jedynie Sądy Pracy dające rękojmię szybkiego wymiaru sprawiedliwości i ukrócenia w ten sposób samowoli pracodawcy miały być jakiem takiem zabezpieczeniem w warunkach stworzonych przez wprowadzenie w życie nowego prawa, w wielu wypadkach dla pracowników bardzo niebezpiecznego.

Przez cały czas od chwili wejścia w życie nowego prawa o umowie o pracę pracowników umy-

słowych aż dotąd, dopóki nie zostaną Sądy Pracy wprowadzone na całem terytorjum Rzeczypospolitej, pracodawcy skwapliwie korzystają ze stanu bezbronności, jaki wytworzył się w powyżej opisanych warunkach.

W dalszym ciągu, a nawet w większej, aniżeli dotychczas, mierze lekceważone jest ustawodawstwo socjalne i zmusza się pracowników do pracy nadliczbowej, udziela się ośmiodniowych — miast miesięcznych — urlopów i tak dalej, słowem, bezprawie kwitnie w całej pełni.

Inspekcja Pracy naogół nie ingeruje skutecznie, a każde jakiekolwiek śmielsze wystąpienie samodzielne pracownika **powoduje natychmiastowe zwolnienie bez wypowiedzenia,** na podstawie tak bardzo nadużywanego art. 32, punkt c), za „obrazę" pracodawcy przez pracownika.

Zwolnienie takie pozwala wprawdzie pracownikowi na dochodzenie swych praw drogą sądową, jednak w zwykłem postępowaniu sądowem oznacza to dwuletni conajmniej proces, a tymczasem pracownik zwolniony w ten sposób nie ma prawa do zasiłku z powodu braku pracy przez 3 miesiące od chwili zwolnienia, zgodnie z przepisami dekretu o ubezpieczeniu pracowników umysłowych.

Zgłaszają się do nas dziesiątkami całemi ludzie pokrzywdzeni i w niesłychany sposób wyzyskani. Dotąd byliśmy wobec nich bezrądni. Dziś jednak możemy im powiedzieć, że uzyskali wreszcie broń skuteczną, która pozwoli im dochodzić swoich praw w całej pełni.

Teraz należy jedynie życzyć sobie, aby Sądy Pracy rozpoczęły jaknajrychlej swą działalność na całem terytorjum Rzeczypospolitej, a przynajmniej we wszystkich ważniejszych ośrodkach przemysłowych. Jak już wielokrotnie podkreślaliśmy, dekret o Sądach Pracy w jego obecnej postaci traktujemy jako przejściowy, zarzucamy mu wiele jeszcze niedoskonałości, i dążyć będziemy do zaprowadzenia w Polsce jednolitego dla całego Państwa trójinstancyjnego sądownictwa pracy. Niemniej jednak już w obecnie tworzących się Sądach Pracy widzimy wielki postęp i pożytek dla rzesz pracowniczych.

NOWY ROK.

Oto już rok 1928 przeszedł do przeszłości. To też warto zastanowić się, jaka ocena roku tego nastąpić ma ze strony rzesz pracowniczych: jak traktować mamy wypadki, które zaszły w roku 1928 — oczywiście mówimy tu o wypadkachw dziedzinie interesującej nas, w dziedzinie położenia ekonomicznego i prawnego rzesz pracowniczych.

Z dniem pierwszym stycznia 1928 r. weszło w życie rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o ubezpieczeniu pracowników umysłowych. Było to doniosłem wydarzeniem dla pracowników umysłowych całej Rzeczypospolitej. W bardzo licznych wypadkach mieliśmy już możność naocznie sprawdzić, jak wielkiem dobrodziejstwem dla rzeszy pracowniczej było i jest wspomniane rozporządzenie. Na terytorjum Kongresówki i Kresów wschodnich, gdzie poprzednio nie było ubezpieczenia, w okresie pierwszych pięciu lat znajdą zastosowanie jedynie dwa jego postanowienia, a mianowicie co do odpraw jednorazowych dla rodzin ubezpieczonych po śmierci samego ubezpieczonego i dla ubezpieczonych, którzy stali się niezdolni do pracy, a nadto postanowienie w kwestji zaopatrzenia starszych pracowników (weteranów pracy), którzy po przepracowaniu szeregu lat i osiągnięciu 65 lub więcej lat życia są niezdolni do zarobkowania i nie mają środków utrzymania.

W ubiegłym okresie dwunastomiesięcznym Zakłady Ubezpieczeń załatwiły cały szereg wniosków o przyznanie tego rodzaju świadczeń i zainteresowane osoby otrzymały należne im sumy tytułem jednorazowych odpraw, względnie pobierają stałe zaopatrzenie starcze.

Z chwilą wprowadzenia w życie ubezpieczenia pracodawcy pominęli wielką liczbę pracowników i bezprawnie nie zgłosili ich do Zakładów, nie bacząc na to, iż prawo nakazuje zaliczenie zainteresowanych do pracowników umysłowych. W tym kierunku poczyniono odpowiednie starania i wskutek tego powołani Inspektorzy kontroli wizytują firmy. Po szczegółowem, naocznem zbadaniu charakteru pracy pominiętych pracowników, zostali oni orzeczeniami Zakładu zaliczeni do osób podlegających ubezpieczeniu. O ile wydane zostały przez Zakłady w pośpiechu pracy organizacyjnej niesłusznie odmowne orzeczenia w kwestji obowiązku ubezpieczenia, sporządzono w Związku odpowiednie odwołania do właściwych instancyj. Należy na tem miejscu podkreślić, że wszyscy pracownicy, którzy początkowo nie zostali do ubezpieczenia zgłoszeni, a obecnie należą do Zakładu na mocy odpowiednich orzeczeń, zawdzięczają takie załatwienie sprawy jedynie Związkowi.

Jeżeli są jeszcze w ubezpieczeniu niedomagania, to oczywiście wynikają one przedewszystkiem z tego, iż Zakłady w okresie organizacyjnym, względnie reorganizacyjnym, nie mogą rozwinąć całej sprawności, a powtóre dlatego, że władze Zakładów poszczególnych nie zostały jeszcze powołane z wyborów w sposób przewidziany dekretem i zapewniający ubezpieczonym wpływ decydujący na Zakłady.

Rok 1928 jest dla nas ważny jeszcze ze względu na wprowadzenie dwu dalszych ustaw ochronnych, a mianowicie o umowie o pracę pracowników umysłowych i o sądach pracy. Dekret o umowie o pracę nastręcza wiele wątpliwości i jest z tego właśnie powodu dla pracowników nader niebezpieczny do czasu, dopóki nie zostanie uzupełniony odpowiedniem rozporządzeniem wykonawczem, jak i orzecznictwem sądowem.

O ile chodzi o położenie ekonomiczne pracowników, to przedstawia się ono niestety znacznie gorzej, aniżeli ochrona prawna.

W ciągu roku 1928 byliśmy świadkami stałego wzrostu cen artykułów pierwszej potrzeby i aczkolwiek urzędowo ogłaszane rezultaty obliczeń komisyj statystycznych dla ustalenia kosztów utrzymania nie tak wysoko oceniły w bieżącym roku wspomniany wzrost, to jednak obliczenia wspomniane nie są miarodajne. Tymczasem wzrostu zarobków pracow-

niczych i robotniczych w okresie minionym nie było niemal wcale, lub tylko bardzo nieznaczny. Pracownicy umysłowi w górnictwie otrzymali nikłą podwyżkę w ostatnich miesiącach, natomiast pracownicy innych kategoryj nader nierównomiernie, a w znacznej części wogóle nic. Poprawa zarobków robotniczych przedstawia się nieco lepiej, co przypisać należy większej wadze, jaką przypisują organy państwowe zatargom robotniczym, zazwyczaj obejmującym liczniejsze kręgi zainteresowanych, a z drugiej strony większej śmiałości robotników o ile chodzi o upominanie się o należne sobie prawa, co znów wynika z tego, że występujący zawsze w licznej masie robotnik nie jest tak eksponowany. Mimo wszystko jednak rezultaty działalności tej są bardzo niewielkie, zwłaszcza jeżeli zważy się, iż według ostatnio opublikowanego zestawienia zarobków robotnik w Londynie zarabia dwa i pół raza więcej, aniżeli robotnik w Warszawie!

Stan ten jest zastraszający i wprost niebezpieczny dla porządku publicznego, czego najlepszym dowodem znaczny wzrost nastrojów wywrotowych w rzeszy robotniczej, jaki ujawnił się przy ostatnich wyborach sejmowych i samorządowych.

To też z zadowoleniem należy powitać inicjatywę Rządu, który w interesie ogólno państwowym zamierza wkroczyć w dziedzinę zarobków pracowniczych i robotniczych i spowodować polepszenie warunków bytowania wielotysięcznych rzesz tak bardzo dziś wyzyskiwanych. Wniesienie na Radę Ochrony Pracy we wrześniu 1928 r. projektów ustaw o umowach zbiorowych i załatwianiu zatargów zbiorowych pracy należy traktować, jako pierwszy krok w tym kierunku i tylko pragnąć można jaknajżywiej, ażeby projekty wspomniane, z poprawkami przyjętemi przez większość Rady, stały się jaknajrychlej prawem obowiązującem.

W roku 1928, prawdopodobnie wraz z wydaniem wspomnianych wyżej ustaw socjalnych jako też ze wzmożoną z tego powodu działalnością organizacyj pracowniczych, należy stwierdzić znaczny wzrost zainteresowania w rzeszy pracowniczej działalnością związków i wydatny wzrost liczby członków poszczególnych związków, które w wielu wypadkach liczą dziś w dwójnasób więcej, aniżeli w r. 1926.

Stwierdzić jednakże należy, że teror uprawiany przez nieprzychylnych organizacjom pracowniczym pracodawców wpływa ujemnie na działalność związkową i że brak odpowiednich przepisów prawnych, któreby normowały tę sprawę i zapewniały należytą ochronę działaczom związkowym, w znacznej mierze krępuje organizacje w ich pracy.

W roku przyszłym musimy dalej realizować swój program, niejednokrotnie już publikowany. Naczelnem naszem zadaniem będzie przeprowadzenie kwestji regulacji sporów zarobkowych przez forsowanie ustaw o umowach zbiorowych i załatwianiu zatargów zbiorowych pracy. Równocześnie należy skierować odpowiedni wysiłek w celu osiągnięcia ustawodawstwa o przedstawicielstwie pracowniczem i ochronie związków i związkowców. Nadto dbać należy o przestrzeganie już obowiązującego ustawodawstwa i to winno być traktowane w organizacjach pracowniczych ze szczególną starannością, lecz w pracy tej współdziałać musi z organizacjami ogół pracowników. Szeregu innych spraw z zakresu ustawodawstwa społecznego oraz gospodarczego, które stanowić będą przedmiot zainteresowania i zabiegów związków pracowniczych, nie wymieniamy tutaj, albowiem chcieliśmy jedynie podkreślić najważniejsze zdaniem naszem sprawy, które bezwzględnie winny być już w roku nadchodzącym zrealizowane.

W pracy swojej liczymy na ogół pracowniczy. Korzystaliśmy dotychczas z całkowitego zaufania rzesz pracowniczych i zaufanie to będzie nadal z nami. Wierzymy, że w roku najbliższym nawet najbardziej opieszali, czy niechętni wstąpią do szeregów związkowych, a tem samem przyspieszą chwilę triumfu naszych idej.

KILKA RAD AKTUALNYCH I BARDZO SKUTECZNYCH.

Jak trzeba się bronić przed wyzyskiem.

I.

Tak już jakoś przyzwyczailiśmy się, że w Polsce ustawodawstwo socjalne z reguły niemal nie jest przestrzegane.

Jak ktoś dowcipnie powiedział — mamy ustawodawstwo socjalne — na pokaz, na zagraniczną wystawę i zarazem konkurs, który się odbywa dorocznie w Genewie na Międzynarodowych Konferencjach Pracy.

Istotnie — możemy poszczycić się wielką liczbą ratyfikowanych konwencyi, możemy dodać do tego cały szereg własnych ustaw lecz ...otóż właśnie w tem miejscu napotykamy punkt ciężkości całej sprawy.

Ustawy ustawami, a swawola swawolą. Ustawy istnieją, ale na papierze, a w życiu każdy pracodawca postępuje z pracownikiem — według swego widzimisię. Taki stan rzeczy istnieje, rzec można bez przesady, od chwili, odkąd omawiane ustawy weszły w życie — nieprzerwanie. Ustawy ochronne o czasie pracy, o urlopach, o ubezpieczeniach społecznych, a nawet ostatnio wydane dekrety — o umowie o pracę i inne — na każdym kroku są łamane i to łamane bezkarnie.

II.

Czy stan taki może istnieć nadal bez szkody już nietylko dla pracownika, lecz dla zasady praworządności i porządku publicznego w naszem Państwie — Oczywiście nie!

Trzeba zatem bronić swych praw wytrwale i skutecznie, trzeba w społeczeństwie naszem, zwłaszcza wśród pracodawców wytworzyć poszanowanie obowiązujących w Państwie Polskiem ustaw— o ile chodzi o nasze sprawy — ustaw, które biorąc w obronę stronę słabszą ekonomicznie — pracownika, czynią to zarówno dla zasady sprawiedliwości społecznej, jak i z ogólnopaństwowych względów.

Trzeba wreszcie wytworzyć takie warunki życia, aby rzesza pracownicza odczuła, iż ochrona, jaką obdarzyło ją Państwo, ma istotne walory realne.

Niepodobna dłużej tolerować samowoli w tej tak ważnej dziedzinie życia społecznego, ponieważ pogłębiłoby to jedynie istniejące antagonizmy społeczne.

III.

Jakież są środki po temu? Oczywiście, każda z ustaw zawiera sankcje karne za jej przekroczenie. Sukcje te są jednak naogół niedostateczne, ponieważ ograniczają się naogół do kary grzywny i to niezbyt wysokiej, wyjątkowo tylko aresztu i to w bardzo skromnych granicach.

Przytoczymy tu dla orjentacji przepisy karne niektórych ustaw socjalnych. Ustawa o czasie pracy przewiduje karę grzywny od 10 do 100 zł. lub aresztu do 3 miesięcy (art. 18); ustawa o urlopach grzywny do 100 zł. lub karę aresztu do 1 miesiąca, dekret o umowie o pracę karę grzywny od 50 do 1000, zł. z zamianą na karę aresztu do 2 tygodni, oraz za mniejsze wykroczenia grzywnę od 10 do 500 zł. z zamianą na areszt do tygodnia, dekret o ubezpieczeniu pracowników umysłowych przewiduje karę grzywny do 500 wzgl. do 1000 zł. z zamianą na areszt do 3, względnie do 6 tygodni, przyczem w razie powtarzania czynów występnych przez osobnika już poprzednio skazanego dwukrotnie, obok kary grzywny i niezależnie od niej może być orzeczona kara aresztu bez prawa zamiany na grzywnę

Jeżeli porównamy wymiar kary z tytułu przekroczenia przepisów ustawy o urlopach — 10—100 zł. grzywny choćby z wymiarem kary z ustawy z dnia 25/VII 1925 r. o zwalczaniu chorób zakaźnych, która za plucie na podłogę przewiduje karę grzywny do 1000 zł. lub aresztu do 3 miesięcy, to niewspółmierność czynów i kar w obu wypadkach będzie aż nadto wymowna!

Oczywiście przekroczenia przepisów ustaw wyżej wymienionych nie można zaliczyć do kategorji zbrodni, ani też występków w sensie utartym w naszem prawie karnem. Będą to oczywiście tylko wykroczenia. I dlatego kara przewidziana odnośnym przepisem prawnym nigdy nie będzie mogła być bardzo surowa.

Czy jednak życiowo, choćby z punktu widzenia polityki społecznej tego rodzaju system penitencjarny, o ile chodzi o ustawodawstwo społeczne, jest słuszny?

Kara ma być środkiem poprawy przestępcy — zwłaszcza o ile chodzi o kary poważniejsze (długoterminowe pozbawienie wolności, etc).

Kary grzywny i krótkoterminowego pozbawienia wolności nie posiadają w sobie w tym stopniu pierwiastka korekcjonalnego — mają raczej charakter represyjny — odpłaty — do pewnego stopnia nawet pierwiastek odstraszenia, niemniej jednak winny być także środkiem mającym przez przykrość powstającą przy zastosowaniu go dla karanego spowodować poprawę delikwenta.

Czy system zastosowany w naszem ustawodawstwie socjalnem spełni swoje zadanie korekcjonalne, czy choćby represyjne?

Czy przykrość, jaką powoduje zastosowanie względem winnych naruszania omawianych przepisów znanych nam sankcyj karnych skłoni skazanych do zaniechania powrotu w pogoń za nieuczciwym zyskiem — drogą przeciwnej prawu eksploatacji sił swych pracowników, czy spowoduje pozostałych, aby wystrzegali się stosowania metod tego rodzaju?

Byłoby rzeczą śmieszną i wysoce naiwną przypuszczać, że koncerny, karane w osobach podstawianych „sitz-dyrektorów" grzywną kilkudziesięciu, czy nawet kilkuset złotych — poniechają swych dotychczasowych praktyk, niemniej zamykać oczy na fakt, że obecnie stworzony system nie spowoduje nic innego, jak tylko tem większą swawolę. Rezultaty zresztą konstatujemy dziś na każdym kroku.

IV.

Istniejąca ochrona karno-prawna rzesz pracowniczych — nietylko jednak jest niedostateczna — nadto i w tym skromnym nawet zakresie, w jakim istnieje — jest niewykorzystana.

Dla nadzoru nad wykonywaniem ustaw socjalnych powołane są w Państwie Polskiem, dziś już na mocy jednolitego dla całego Państwa prawa, Urzędy Inspekcji Pracy.

Jednakże z nielicznemi, niestety, wyjątkami — organy Inspekcji Pracy nie wykorzystują swych uprawnień w całej rozciągłości. Nie chodzi nam tu o schematyczne ekspedjowanie spraw z kancelarji Inspektoratów Pracy do sądów karnych. Nie w tem rzecz. Punkt ciężkości leży w tem:

1) by wizytacje zakładów pracy odbywały się częściej,

2) by przy wizytacjach Inspektorzy Pracy interesowali się nietylko robotnikami i nie ograniczali się do oceny warunków bezpieczeństwa pracy, co jak dotychczas w głównej mierze było praktykowane, lecz by starali się o nawiązanie bliższego kontaktu z pracownikami i na podstawie ich zeznań wyrabiali sobie opinję o warunkach pracy w danem przedsiębiorstwie, o przestrzeganiu ustaw socjalnych, o stosunkach wewnętrznych.

V.

Lecz wszystko to mało.

Pracodawca oczywiście będzie robił swoje tak długo, dokąd przykrości, które go będą spotykały z racji dokonywanych wykroczeń nie przewyższą zysków z tego tytułu osiąganych.

Jak zaznaczyliśmy, sankcje karne przewidziane w odnośnych ustawach są bardzo nieznaczne i nawet przy energicznem współdziałaniu organów Inspekcji Pracy i sądów — drogą represyj karnych trudno będzie osiągnąć należyty rezultat, chyba, żeby sądy poczęły miast grzywien stosować kary aresztu — co zresztą trudno w obecnych warunkach przypuszczać. Istnieje przecież jednak sposób niezawodny — należy spowodować, aby się pracodawcy jego bezkarne praktyki przestały opłacać. **Pracownicy sami muszą pomyśleć o swej obronie.** Drogą represyj karnych, jak się rzekło, trudno będzie osiągnąć rezultaty pozytywne. Trzeba się chwycić ochrony prawa cywilnego i odpowiednio przygotować do tego.

VI.

Ustawa o czasie pracy jest najczęściej łamana i najwięcej mamy sporów o jej stosowanie.

Pracownicy sami dbać muszą, aby ustawa ta była przestrzegana. Każdy pracownik winien, oczywiście bez potrzeby ujawniania tej sprawy, zakupić zeszyt, odpowiednio porubrykować go i prowadzić w nim mniejwięcej według poniższego wzoru następujący

I.

Rejestr godzin nadliczbowych.

(Nazwisko i imię) ....,
pracownika firmy ....
za miesiąc .... r. ....

Data	Od godz.	Do godz.	W tem godz. 50%	W tem godz. 100%	Razem godz.	Z czyjego polecenia praca była wykonywana	Kto widział mnie w tym dniu i godzinie przy pracy	Jaka praca była wykonywana	Uwagi
1									
2									
3									
4									
.									
.									
30									
31									
Razem		—	[1])	[2])	[3])	—	—	—	—

II.

Zestawienie miesięczne.

W miesiącu (.. wymienić)
płaca stała wynosiła .... Zł.
premja .... „
tantjema .... „
i inne .... „
naturalja (światło, mieszk. opał[4]) .... „

Razem .... Zł. = A.

W miesiącu było dni roboczych .... = B

zatem stawka za godz. normalną wynosi $\frac{A}{B}$ = (wymienić) Zł.

Stawka za godz. + 50% wynosi $\frac{3A}{2B}$ = (wymienić) Zł.

Stawka za godz. + 100% wynosi $\frac{2A}{B}$ = ... Zł. (wymienić) należy się zatem za miesiąc .... (wymienić):

Za godziny nadliczbowe:

1) + 50% Złotych X $\frac{3A}{2B}$ = (wymienić) Zł.

2) + 100% Złotych Y $\frac{2A}{B}$ = (wymienić) Zł.

Razem Zł. .... (wymienić)

[1]) nazwijmy narazie X.
[2]) „ „ Y.
[3]) „ „ Z.
[4]) naturalja podawać w tej wysokości, jak zgłoszone zostały do Zakładu Ubezpieczeń, Kasy Chorych, podatku dochodowego ewentualnie, w razie niezgłoszenia, po cenach rynkowych.

wreszcie

III.

Zestawienie roczne

za rok .... (wymienić)
należy się za godziny nadliczbowe:
za miesiąc styczeń Zł. ....
„ „ luty „ ....
....
....
....
za miesiąc grudzień Zł. ....
Razem Zł. ....

Z chwilą, gdy pracownikowi uzbiera się odpowiednia kwota i gdy będzie uważał za potrzebne wystąpić o nią a zwróci się przedewszystkiem do Związku, a potem wyśle do pracodawcy odpisy prowadzonych przez siebie rejestrów II i III (lecz nie I) i poprosi o uregulowanie należności. W razie odmowy zwróci się o interwencję do organizacji, która wystosuje odpowiednie pismo do pracodawcy; w razie braku rezultatu wystąpi Związek do Inspektora Pracy, a gdy i to nie poskutkuje — do sądu. W wypadku, gdy firma będzie się chciała pozbyć takiego pracownika, będzie musiała zapłacić mu trzymiesięczne odszkodowanie, a w razie, jeżeli usiłowanoby go zmusić szykanami do wymówienia pracy ze swej strony, wówczas na mocy art. 31 p. d. i 39 dekretu o umowie o pracę pracowników umysłowych pracownik może z winy pracodawcy zerwać umowę, żądać nadto odszkodowania za to od pracodawcy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

VII.

Będzie to droga skuteczna. Roszczenia z powodu stosowania przez pracodawcę pracy w nadliczbowych godzinach wzrastają w nader krótkim czasie do bardzo poważnych sum, tak że niedawno mieliśmy w Związku uzasadnioną pretensję pracownika o godziny nadliczbowe w kwocie 40.000 Zł. (czterdziestu tysięcy) za czas stosunkowo niedługi i to pracownika, którego pensja zasadnicza nie była znów zbyt wygórowana. Zwykle zaś należność za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi za okres roczny od 3 do 6 tysięcy złotych.

Skoro w ten sposób będą się bronili **wszyscy bez wyjątku pracownicy umysłowi,** skoro pracodawca zmuszony zostanie sądownie do zapłaty na rzecz swoich pracowników sum sięgających dziesiątków, a nawet setek tysięcy złotych, wówczas niezawodnie przestrzegać będzie ustawodawstwa społecznego, a jeżeli będzie musiał stosować godziny nadliczbowe to albo będzie za nie płacił, albo zaangażuje nowych pracowników przez co ulegnie zmniejszeniu liczba bezrobotnych.

VIII.

Jeszcze kilka słów w kwestji prawnej, mającej łączność ze sprawą tutaj omawianą.

Chodzi o sprawę przedawnienia. Kwestje te są uregulowane różnie, w zależności od różnych kodeksów. W świetle kod.-cyw. francuskiego, obowiązującego na ziemiach b. Królestwa Kongresowego skarga robotników i wyrobników o płacę dzienną, za dostarczenie i o zasługi przedawnia się upły-

wem sześciu miesięcy (art. 2271), w stosunku zaś do pracowników umysłowych płatnych miesięcznie, tygodniowo (z wyjątkiem dziennie płatnych, t.j. ugodzonych przy wzięciu za podstawę wynagrodzenia dniówki przepracowanej, choćby wypłata następowała co miesiąc) stosowano zazwyczaj przedawnienie pięcioletnie (art. 2277 ust. 4 K.C.)

Jednakże w danym wypadku sprawa, zdaniem naszem, przedstawia się odmiennie. Mianowicie w świetle przepisów ustawy z dn. 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu na stosowanie godzin nadliczbowych trzeba mieć zezwolenie Inspektora Pracy i ogólna liczba godzin nadliczbowych nie może przekraczać 120 w ciągu roku na jednego pracownika. Wszelkie inne stosowanie godzin nadliczbowych jest niedozwolone i z mocy art. 18 wspomnianej ustawy ulega karze w drodze wyroku sądu karnego. Jest zatem przestępstwem — zgodnie z art. 1. kodeksu karnego, który głosi „przestępstwem jest czyn zakazany pod groźbą kary przez ustawę w czasie jego popełnienia".

Pracodawca, zmuszając pracownika do pracy w godzinach nadliczbowych, postępuje wbrew prawu, popełnia przestępstwo, za które winien ulec karze. Pracodawca, pozatem, iż gwałci interes publiczny, przekraczając ustawę, czynem swym zrządza nadto szkodę pracownikowi, wyrażającą się choćby w nadmiernem wyczerpaniu zdrowia wskutek pracy ponad normę. Winien zatem pracownikowi szkodę tę wynagrodzić. Jednakże odszkodowanie to jest w danym wypadku ściśle określone przez ustawę o czasie pracy.

W stosunku do pracownika powstaje zatem w danym razie ze strony pracodawcy zobowiązanie w wysokości określonej art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, polegające na obowiązku zapłaty za godziny nadliczbowe wynagrodzenia w normie za pierwsze 2 godziny o 50%, za godziny dalsze i za dni świąteczne o 100% wyższej od zwykłej stawki zarobkowej. Przedawnienie dla zobowiązań powstałych z przestępstwa jest trzydziestoletnie (art. 2262 Kod. Cyw. który w danym wypadku ma właśnie zastosowanie). Tego rodzaju ujęcie ma olbrzymie znaczenie dla wszystkich spraw, jakie będą wytaczane przez pokrzywdzonych pracowników. Nie trzeba tłumaczenia obszerniejszego, wystarczy uświadomić sobie, że pracownik, nawet wychodząc po wielu latach z pracy, będzie mógł upominać się o należne sobie prawa.

Dlatego też system rejestrów jest konieczny i będzie skuteczny, co uwydatni się niebawem. zwłaszcza, gdy sądy pracy zaczną funkcjonować, Wszystkie związki w interesie ogółu pracowników, w celu zapewnienia poszanowania prawa, winny sprawy o odszkodowanie za pracę w godzinach nadliczbowych podejmować i prowadzić aż do prawomocnego wyroku.

Ze strony pracowników spotkać się musimy jednak z pomocą. Każdy pracownik winien pamiętać, że prowadząc rejestr i zabezpieczając sobie dowód ze świadków, lub dokumentów działa nietylko w najlepiej pojętym własnym interesie, lecz także w interesie ogólnospołecznym.

W. K.

ORGANIZACJA, CZŁONKOWIE I DZIAŁACZE.

Jesteśmy świadkami wydatnego ożywienia w naszym ruchu zawodowym. Jakkolwiek będziemy się na objaw ten zapatrywali, przyznać musimy, że istota jego jest dość skomplikowana i dlatego nie można szukać zdaniem naszem przyczyny takiego układania się stosunków wyłącznie w tym czy innym przejawie życia zbiorowego, lecz raczej ustalić należy współzależność wszystkich czynników, które spowodowały ten stan rzeczy. Dla przywódców związkowych jest rzeczą niezmiernej doniosłości dokładnie zdać sobie sprawę w tym względzie. Praca ich bowiem wymaga, prócz wszystkich innych warunków, o których wspominaliśmy już na tem miejscu przed dwoma laty, (porównaj „Niedyskrecje"—„Związkowiec" № 1 2, 3 i 4, z roku 1927) specyficznego niejako talentu — umiejętności wczuwania się w aktualne potrzeby i nastroje mas i podejmowania tych przedewszystkiem spraw, które są najpilniejsze w danym momencie.

Oglądanie się na inicjatywę ogółu, oczekiwanie od niego impulsu, nie może mieć miejsca w pracy społecznej, zwłaszcza w pracy obejmującej swemi kręgami wielotysięczne rzesze obywateli Państwa, i dotyczącej ich bezpośrednich interesów ekonomicznych. Cokolwiek stanie się tak dalece aktualne, aby inicjatywa wszczęcia danej sprawy wyjść miała od ogółu, to w organizacji prowadzonej przez ludzi z talentem musi być już uprzednio przewidziane i praca w tym kierunku rozpoczęta.

Tego rodzaju uprzedzanie myśli zbiorowej nie jest oczywiście rzeczą łatwą i wymaga studjowania elementu ludzkiego, z którym organizacja ma do czynienia, wczuwania się w jego potrzeby i bolączki, w jego sposób ujmowania odowiednich zagadnień, przyswajania sobie nawet, powiemy, światopoglądu jednostki przeciętnej, będącej, rzecz zrozumiała, typem pośrednim, jednak najbardziej miarodajnym. Takie studja nad zbiorową psychiką są dla działacza społecznego nieodzowne, są gwarancją powodzenia jego zamierzeń. Są oczywiście bardzo nieliczne, wyjątkowo uprzywilejowane jednostki, które bez wszelkiego zastanawiania się, przedziwną intuicją odgadują potrzeby zbiorowości. Obserwacja i koordynacja pojęć odbywa się u tych tak bardzo utalentowanych ludzi niejako podświadomie, momentalnie, tak że nawet nie mamy możności zauważyć jej, a widzimy już tylko efekt takiego procesu myślowego — czyn i to czyn trafny, co wzbudza w nas zazwyczaj zachwyt, zaufanie i często nawet uwielbienie. Tu leży właśnie sekret powodzenia wielu polityków i społeczników, często nawet nie tyle zasłużonych i naukowo przygotowanych, jak szczęśliwych w poczynaniach swych i umiejących odgadywać duszę tłumu.

Skoro przekonaliśmy się, jak ważną rzeczą jest szczegółowa analiza wszystkich zjawisk w życiu społecznem, słusznem będzie, jeżeli pod tym kątem widzenia potraktujemy poruszoną na wstępie kwestję wzrostu liczebności pracowniczych organizacyj zawodowych.

Czemu zatem przypisać należy, że dziś organizacje nasze pozostawiły już za sobą ów okres tragiczny, kiedy pod terorem nieustannych redukcyj, w okresie bezradności wobec wyzysku ze strony pracodawców, spotęgowanego wówczas do niesłychanych dotąd rozmiarów, z dnia na dzień malała czynna armja związkowców, a pozostali w końcu ci tylko, którzy dla idei samej, bez względu na jakiekolwiek własne korzyści, a nawet wręcz przeciwnie, zazwyczaj narażając się osobiście na utratę stanowiska, trwali przy organizacji, wierząc w triumf sprawiedliwości? Dlaczego dziś związki racjonalnie prowadzone i opierające pracę swą na poważnych podstawach odzyskały wszystkie straty ubiegłych lat, więcej nawet, osiągnęły lepsze wyniki co do liczebności w stosunku do pierwszych lat swego istnienia?

Przyczyny są różne. Przedewszystkiem ogólne warunki gospodarcze uległy znacznej poprawie i to jest niewątpliwie czynnik poważny, który przez zmniejszenie bezrobocia, polepszenie wskutek tego konjunktury na rynku pracy, a co za tem idzie przez ośmielenie pracownika, spowodował zanik w pewnym stopniu obawy w rzeszy pracowniczej przed represjami ze strony pracodawców za należenie do organizacyj zawodowych. Nie jest jednak okoliczność ta wyłącznie decydująca a raczej psychologiczne jej następstwa, albowiem widzimy wzrost liczby zrzeszonych pracowników w ośrodkach, gdzie teror po dawnemu panuje, z drugiej zaś strony w miejscowościach, gdzie stosunki między kapitałem i pracownikami są o wiele pomyślniejsze, nie widać niemal żadnej poprawy. Należy jednak w całej pełni doceniać doniosłość polepszenia się konjunktury organizacyjnej w związku z ogólnem podniesieniem się sytuacji gospodarczej kraju.

Dalszym czynnikiem, który spowodował i to w bardzo poważnym stopniu pomnożenie sił pracowniczych organizacyj zawodowych w Polsce, było ukazanie się szeregu ustaw z zakresu ochrony pracy i ubezpieczeń społecznych i to zwłaszcza w ostatnim roku. Pracownik, który pozbawiony był dotychczas na olbrzymiej połaci kraju i to poważnie uprzemysłowionej wszelkiej niemal ochrony prawnej, a w pozostałych częściach Państwa skazany na bardzo niedostateczną, uzyskał szereg ważkich środków obronnych.

Jakże beznadziejna była jeszcze kilkanaście miesięcy temu interwencja związkowa w wypadku pokrzywdzenia pracownika, jak niesłychanie utrudnione wydobycie słusznie należnych sum, czy też zapobieżenie wyzyskowi. Żywo stoi działaczom związkowym w pamięci uchwała zjazdu inspektorów pracy z przed lat trzech, którzy postanowili nie interwenjować w sprawach dotyczących pracowników umysłowych z powodu braku w tym zakresie jakichkolwiek ustaw ochronnych dających podstawę dostateczną do interwencyjnych wystąpień. Pracownicy umysłowi postawieni byli poza wszelką ochroną prawa. Brak należycie zagwarantowanego okresu wymówienia dla pracowników umysłowych, a zarazem wyłączenie od ubezpieczenia na wypadek bezrobocia stwarzały taką sytuację, że pracownik całkowicie wydany był na pastwę wyzysku ze strony niesumiennych pracodawców. Szereg dekretów wydanych ostatnio gruntownie zmienił opisane powyżej warunki. Ubezpieczenie emerytalne, aczkolwiek nie dało całkowitego zaspokojenia naszych postulatów związkowych, niemniej jednak niezmiernie umocniło stanowisko pracownika wobec pracodawcy, dając mu na wypadek braku pracy prawo do sześciomiesięcznego, a po przedłużeniu przez poszczególne statuty Zakładów do dziewięciomiesięcznego zasiłku, wahającego się w granicach od 30% do 80%, podstawy wymiaru (grupy ubezpieczeniowej), a nadto przyczyniła się w poważnej mierze do stworzenia większej swobody ruchów pracownika umysłowego, który, mając zapewnioną możność kontynuowania swego ubezpieczenia we wszystkich byłych dzielnicach i bez względu na czas przepracowany w danem przedsiębiorstwie, nie potrzebuje liczyć na dobrą wolę pracodawcy, który czasem coś tam z łaski zechciał dać po kilkudziesięciu latach pracy w jego przedsiębiorstwie, ale obecnie zarówno sam, jak i rodzina jego ma zapewniony byt i to przez instytucję prawa publicznego, opartą na samorządzie i zarządzaną przez większość pochodzącą z ramienia najbardziej zainteresowanych, bo z ramienia ubezpieczonych. Ustawowe uregulowanie umowy najmu pracy dało podstawę prawną interwencji organom związkowym i państwowym — inspekcji pracy, która nadto na mocy nowego prawa o inspekcji pracy otrzymała daleko poważniejsze kompetencje. Rozpoczynające swą działalność sądy pracy w dalszym stopniu rozszerzają zakres pracy organizacyj zawodowych. W tych warunkach zrozumiałe jest dalsze podniesienie ducha wśród zbiedzonej tyloma trudnościami okresu przesilenia gospodarczego rzeszy pracowniczej.

W związku z tem pozostaje atoli dalsza okoliczność, a mianowicie to, że w owym tak trudnym okresie organizacje zawodowe zdały egzamin swej żywotności, dając nadto dowód umiejętności oceniania istotnych potrzeb pracowniczych. Dlatego też wytężyły przedewszystkiem pracę swą w kierunku wywalczenia odpowiedniej ochrony prawnej dla rzeszy pracowniczej.

Ten system pracy był dowodem, iż organizacje umieją w dostatecznej mierze ocenić swe siły i, prowadząc politykę realną, w całej rozciągłości zdają sobie sprawę, iż nie wcześniej będą mogły przystąpić do bezpośrednich akcyj zarobkowych i interwencyjnych, a nadto jeszcze w wielu wypadkach do walki o samo uznanie związków zawodowych przez pracodawców, aż stworzone zostaną po temu odpowiednie warunki w życiu albo w prawie.

Rozumieliśmy wówczas, że równocześnie z postępem w ustawodawstwie socjalnem wzrastać będą siły organizacyj, choćby z tego powodu, że każda nowa zdobycz prawna rozszerzy siłą rzeczy zakres działania związku i spotęguje interes przeciętnego pracownika do zorganizowania się.

Niewątpliwie w tych warunkach niezrzeszony pracownik, stojąc na uboczu i obserwując politykę związków, musiał dojść do przekonania, że jest ona pożyteczna **dla niego, jako dla jednostki,** że rezultaty pracy tej w postaci szeregu ustaw są **dla niego samego** z korzyścią, wreszcie, że w tym skomplikowanym systemie prawnym, jaki stworzony został po uruchomieniu szeregu instytucyj i wydaniu nowych, zawiłych praw **sam jeden** nie da on sobie rady, względnie nie będzie umiał w należyty sposób wykorzystać tych wszystkich prerogatyw, jakie mu obecny stan rzeczy dają. Słowem zrozumiał, że należenie do

związku zawodowego **jest dla niego samego, jako dla jednostki, korzystnym interesem.**

Z tą chwilą pomyślny rozwój związków zawodowych został przesądzony i jasne jest, że na przyszłość spodziewać się możemy jedynie dalszego pomnażania szeregów związkowych.

W związku z tem nasuwa się szereg refleksyj.

Spotykamy się bowiem niekiedy z uwagami na ten temat, zwłaszcza ze strony naszych członków założycieli, którzy od chwili powstania organizacji do dnia dzisiejszego bez przerwy pozostawali w szeregach związkowych i w najgorszych chwilach nie tracili nadziei, że przecie przyjdzie lepsze jutro. Stanowili oni trzon naszej armji walczącej o wyzwolenie pracownika umysłowego z pod absolutnej władzy kapitału. Należeli do związku, kiedy ten nie mógł zapewnić im samym z powodu braku odpowiednich praw, żadnej niemal ochrony, ani osobistej korzyści; trwali karnie w szeregach związkowych, wspomagając organizację swą pracą i groszem; rozumieli, że choć sami niewiele już być może korzystać będą mogli z dobrodziejstw ustaw, które dopiero w najlepszych marzeniach za lat kilka przyjść mogły — jednak przyszłe pokolenie w innych już będzie wzrastało warunkach.

To też niekiedy z pewną goryczą mówią o masowym napływie kandydatów na członków do organizacji, z chwilą, gdy olbrzymia część pracy została już dokonana, kiedy u nowowstępujących przeważa wzgląd na interes osobisty.

Czy słuszny jest ten pogląd? Niewątpliwie, nasi weterani związkowi, którzy już mają za sobą dziesięcioletni jubileusz nieprzerwanego członkostwa, wzbudzać będą zawsze głęboki szacunek. Wyżej przytoczone rozumowania, wyjaśniające ich pełne poświęcenia stanowisko w pracy dla dobra ogółu, nawet dla dalekiej przyszłości,—aż nadto uzasadnia, że taki właśnie winien być stosunek nasz do pionierów myśli związkowej.

Nie możemy jednak odpychać, czy też w jakikolwiek sposób poniżać pracowników, którzy dziś masowo garną się do szeregów związkowych. Przyjmujemy ich też z otwartem sercem i zapraszamy do współpracy. Jest między nimi wielu takich, którzy o istnieniu organizacyj pracowniczych postawionych na odpowiednim poziomie wogóle jeszcze nie wiedzą, ponieważ nie dotarło do nich echo naszej pracy—zwłaszcza chodzi tu o pracowników z bardziej oddalonych ośrodków, Są też niewątpliwie pracownicy, których do organizacji sprowadza osobisty interes i to nawet nie szerzej pojęty, w tym sensie, jak to przytoczyliśmy wyżej, lecz interes zupełnie doraźny. Ot poprostu ten, czy ów został pominięty przy ubezpieczeniu, lub też spodziewa się redukcji, ma trudności z Kasą Chorych, albo też pracodawca zmusza go do bezpłatnej pracy w godzinach nadliczbowych. Czy mamy takiego pracownika odtrącić; gdy przychodzi do organizacji, deklaruje swe przystąpienie, a w niedługim czasie przychodzi z wnioskiem o pomoc? Byłoby to postępowanie z naszej strony nader niewłaściwe i całkowicie doktrynerskie. Winniśmy bowiem dążyć do wciągnięcia w orbitę działalności związkowej jaknajszerszej rzeszy pracowniczej. I dlatego radujemy się, gdy przychodzą do nas coraz to nowi ludzie, ofiarując nam swą pomoc i współpracę. Widzimy w tem dowód wzrostu siły atrakcyjnej związku, a z drugiej strony rozumiemy, że grupując coraz to szersze koła pracownicze, podnosząc procent nasycenia poszczególnych przedsiębiorstw naszymi członkami, zbliżamy się powoli lecz systematycznie do chwili, kiedy będziemy mogli podjąć pracę koło przeprowadzenia zbiorowych akcyj zarobkowych i to bezpośrednich, co jest wszak najbardziej istotnem zadaniem a nawet do pewnego stopnia cechą charakterystyczną działalności związków zawodowych. Prowadzimy nadto pracę wychowawczą wśród nowopozyskanych członków stwarzając ideowych i karnych związkowców, choć może pierwotnie tylko interes osobisty skłaniał ich do przystąpienia

Z kolei słusznem będzie zastanowić się nad zmianami, jakie zaszły w latach ostatnich w jakościowym składzie członków i w stosunku ich do organizacji.

W pierwszych latach pracy naszej, w okresie bezpośrednio powojennym, pracownicy należeli do związków bądź pod wpływem ogólnych nastrojów panujących w społeczeństwie, bądź też i to w znacznym stopniu dla rozmaitych doraźnych korzyści, osiąganych z organizacji. W pierwocinach swego istnienia związki zawodowe pracownicze rozpoczynające swą działalność w niepodległem Państwie. i mające wszelką swobodę działania ze strony władz, nie uświadamiały sobie jednak przeważnie całokształtu zagadnień leżących przed niemi w zakresie polityki socjalnej, nie mogły dokładnie określić, po jakiej linji pójdzie przyszła ich działalność. Powołane były one do życia przez potrzeby miejscowe i do zaspokojenia tych potrzeb przedewszystkiem dążyły. Członkowie związku mieli zatem możność zaopatrywania się za pośrednictwem organizacji w tanie materjały żywnościowe, o które tak bardzo trudno było w owym czasie, materjały tekstylne, węgiel i inne artykuły pierwszej potrzeby. Należenie do związku opłacało się wielokrotnie finansowo, był to znakomity interes, na którym pracownik poważnie zaoszczędzał. Z chwilą wprowadzenia wolnego handlu i zniesienia ograniczeń doby wojennej i powojennej nastąpiła pod tym względem całkowita zmiana.

Lecz przyszła inflacja i dała związkom nowy przedmiot pracy, walkę o wyrównanie uposażeń pracowniczych z każdym miesiącem, dniem, niemal godziną tracących na wartości. W tym okresie krystalizował się zarazem program socjalny naszych organizacyj pracowniczych, w czem poważną rolę odegrały centrale międzyzwiązkowe. Okres przesilenia gospodarczego zastał organizacje pracownicze w tym stanie, że władze związkowe świadome były już całkowicie kierunku, w jakim iść ma praca organizacyj zawodowych i skrystalizowały swój program społeczny, jednakże masa pozostawała bez głębszego naogół uświadomienia.

Dlatego okres przesilenia, teroru i redukcyj tak boleśnie dotknął związki zawodowe, niejednokrotnie doprowadzając do ubytku do 75% członków.

Dziś te straty przez większość organizacyj pokryte zostały z nadwyżką. Lecz materjał ludzki, z którym obecnie mamy do czynienia, jest już inny. I stosunek pracowników do organizacji również nie jest ten sam. Praca postawiona jest dziś na bardziej racjonalnych podstawach. Operujemy wartościami zupełnie konkretnemi, dajemy korzyści niemniej realne, jak w swoim czasie osiągali członkowie, apro-

widując się za naszem pośrednictwem, lecz dzisiaj korzyści te są już odmiennego rodzaju.

Związek stał się wreszcie instytucją wzajemnego ubezpieczenia na wypadek pokrzywdzenia pracownika przez pracodawcę, o ile chodzi o działalność związku w zakresie obrony poszczególnych członków. Co do działalności ogólnej, w zakresie polityki socjalnej, na tem miejscu powtarzać się nie będziemy, są to rzeczy ogólnie znane.

Przez ostatnie dwa lata zwłaszcza zwróciliśmy specjalną uwagę na stronę społeczno—wychowawczą i na rolę, jaką związek ma w tym zakresie do spełnienia. Nieustannie uświadamialiśmy ogół pracowniczy co do zagadnień z zakresu polityki społecznej; o znaczeniu, jakie ma praca związkowa dla przyszłości Państwa.

To też w dalszym ciągu zamierzamy iść po tej drodze, którą kroczyliśmy dotychczas. Nie wątpimy że doprowadzi nas do celu. Przeszkód jest jeszcze wiele, a najpoważniejsza z nich — to pracownicy niezrzeszeni, częstokroć wysługujący się pracodawcom i utrudniający nam niesłychanie pracę. Te „dusze w niewoli" — są niesłychaną zawadą w każdej przedsiębranej przez nas akcji, a zwlaszcza w każdym konkretnym wypadku prowadzenia pracy zbiorowej na terenie jakiegokolwiek przedsiębiorstwa. Rola ich polega na rozsadzaniu od wewnątrz grupy pracowniczej, występującej ze swemi żądaniami, na demoralizowaniu i dezorjentowaniu ludzi, na informowaniu strony przeciwnej o każdem posunięciu, zamiarze, często o każdem słowie wypowiedzianem przez współkolegów. Tego rodzaju indywidua, działające oczywiście na dalszą metę wbrew własnym nawet interesom, są najgłówniejszym sprzymierzeńcem pracodawców w ich walce ze związkami zawodowemi, coraz to bardziej opanowującemi poszczególne zakłady pracy, i pozyskującemi stale liczne kręgi pracowników dla organizacji. Rola pracowników zaprzedanych całkowicie pracodawcy, siejących ferment wśród współkolegów i zwalczających naturalnego swego opiekuna, organizację zawodową — jest nikczemna i to tem bardziej, gdy z natury rzeczy każdą sprawę indywiduum takie odpowiednio ubarwia, starając się przypodobać pracodawcy, mimo, iż w ten sposób niewątpliwie przyczynia szkodę swym najbliższym współkolegom. To też związek, działając dla dobra ogółu pracowniczego, tak jak mu to wskazuje zdobyte wieloletnią pracą doświadczenie, ze swej strony stawia członkom szereg wymagań. Jednem z tych wymagań, a być może nawet najważniejszem jest, by ogół uświadomionych pracowników wszelkiemi dopuszczalnemi środkami zwalczał tego rodzaju szkodliwe jednostki, czem przyczyni się w znacznym stopniu do ułatwienia pracy związkowej.

Vv.

W. KOŚCIŃSKI.

UMOWY ZBIOROWE I ROZJEMSTWO

w świetle dyskusji w Radzie Ochrony Pracy. (ciąg dalszy) (3)

Delegacja wybrana na zebraniu takiem byłaby w dalszym ciągu uważana za upełnomocnioną do zawarcia umowy zbiorowej imieniem pracowników, którzy powołani byli do jej wyłonienia. Delegacja miałaby się składać z liczby osób od 3 do 10. Szczegółowe przepisy w sprawie powoływania delegacyj pracowniczych miałyby zostać wydane przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej w drodze rozporządzenia wykonawczego.

W stosunku do ostatnio wyszczególnionych postanowień Rada Ochrony Pracy w swej większości nie zajęła stanowiska, a to ze względów zasadniczych, z powodu poprzedniej uchwały, iż tylko związki mogą być do zawierania umów zbiorowych dopuszczane. Jedynie grupa pracodawców zgłosiła tutaj swoje zastrzeżenia.

Umowa zbiorowa pracy zawarta przez uprawnione w myśl projektu do zawarcia jej czynniki jest ostatecznie ważna i nie wymaga zatwierdzenia przez zebranie ogólne odpowiedniego zespołu.

Jest to nader ważna zasada, w szczególności w odniesieniu do Związków i stowarzyszeń. Przyjmuje się mianowicie w danym wypadku za pewnik, iż członek organizacji zawodowej, z chwilą, kiedy wstępuje w jej szeregi, udziela jej tem samem pełnomocnictwa do zawierania w jego imieniu umowy zbiorowej. W interesie zapewnienia pewnej wzajemnej stałości w pertraktacjach, należało przyjąć, że strony mają ostateczne pełnomocnictwa i że zobowiązania, jakie wzajemnie wobec siebie zaciągną, nie będą mogły być w następstwie kwestjonowane przez ogół zainteresowanych pracodawców czy pracowników.

Projekt stanowi w dalszym ciągu, że przepisy obowiązujące co do zawierania umów przez delegacje pracownicze stosują się również do wypowiadania przez delegacje obowiązujących umów zbiorowych. Wnosićby z tego należało, że o ile umowa zawarta przez delegację pracowniczą już w obecnej chwili nieistniejącą ma być wypowiedziana, to winno nastąpić wyłonienie delegacji w tym celu na zasadach, na jakich następuje wyłanianie delegacyj do zawierania umów zbiorowych. Oczywiście wobec zasadniczego stanowiska co do niedopuszczalności zawierania umów zbiorowych przez delegacje pracownicze, na którem stanęła większość Rady Ochrony Pracy, postanowienie powyższe staje się bezprzedmiotowe.

Dalsze postanowienia dotyczą przedewszystkiem prawa przystępowania dodatkowo do istniejących umów zbiorowych pracy niezwiązanych dotychczas umową zbiorową stowarzyszeń, osób lub zespołów, o ile oczywiście są one z zasadniczych względów prawnych zdolne do zawierania umów zbiorowych pracy, to jest o ile odpowiadają wymogom projektu samego, jako też i ogólnym wymogom prawa cywilnego co do zdolności zobowiązywania się.

Takie przystąpienie nowych uczestników do umowy może mieć miejsce tylko za zgodą wszystkich uczestników umowy zbiorowej, przyczem zgoda uczestników należących do tej samej strony co i uczestnik nowoprzystępujący (t .j. po stronie pracodawców wzgl. pracowników) domniemywa się, jeżeli w terminie dni 5 od chwili zawiadomienia uczestników tych przez zamierzającego przystąpić

do umowy zbiorowej nie wpłynie sprzeciw ze strony któregokolwiek z nich do Ministra Pracy lub też właściwego terytorjalnie Inspektora Pracy. Przewidziana jest także możność przystępowania do umowy zbiorowej lecz tylko w pewnych jej częściach. Tego rodzaju przystąpienie, nie wymaga zgody ze strony uczestników umowy zbiorowej, a następuje jedynie za zawiadomieniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej, względnie właściwego terytorjalnie Inspektora Pracy. Oczywiście tym, którzy w sposób ostatnio omówiony t. j. częściowo tylko przystąpili do umowy zbiorowej pracy, nie przysługują żadne prawa uczestników umowy zbiorowej pracy. Mogą oni tylko wypowiedzieć swój akces częściowy i to w tym zakresie, w jakim go poprzednio uskutecznili.

Stowarzyszenia, zespoły lub osoby, które zawarły umowę zbiorową pracy, lub do niej zgłosiły przystąpienie a nie uwolniły się od jej mocy wiążącej przez wymówienie w sposób projektem przewidziany, uważane będą za uczestników umowy zbiorowej.

Przechodzimy teraz do skutków umów zbiorowych, w tem oświetleniu, jak to ujmuje wspomniany projekt. Oczywiście skutki prawne umów zbiorowych powstają przedewszystkiem dla uczestników, w poprzednim zas ustępie wyjaśniłem, jak rozstrzygnięta została kwestja uczestnictwa.

Ponadto jednakże z umowy zbiorowej pracy zobowiązany jest szereg osób i właśnie jedną z charakterystycznych cech umowy zbiorowej pracy, w odróżnieniu od innych umów cywilnych jest wielość osób zobowiązanych wzajemnie na mocy wyżej wspomnianej umowy.

Poza uczestnikami umowy zbiorowej są nadto zobowiązani 2-o pracodawcy, którzy należeli do stowarzyszeń w czasie, gdy stowarzyszenia te stały się uczestnikami umowy zbiorowej, bądź też wstąpili do stowarzyszeń będących uczestnikami umowy, przyczem postanowienie to dotyczy również prawnych następców tychże pracodawców, 3-o pracowników, którzy należą do stowarzyszeń lub zespołów będących uczestnikami umowy zbiorowej pracy, a zatrudnieni są w zakładach pracy objętych umową.

W projekcie przyjęta zatem została zasada, iż stowarzyszenie pracowników czy pracodawców zawiera umowę zbiorową pracy dla swoich członków. Z zasady tej wynikałoby, iż nieczłonkom stowarzyszenia umowa zbiorowa zawarta przez stowarzyszenie nie może przynosić żadnych korzyści, ani też w czemkolwiek szkodzić.

Taki byłby pogląd tradycyjnej szkoły prawniczej. Jednakże ustawodawstwo dotyczące zbiorowych umów pracy i rozjemstwa w wielu istotnych punktach z natury samego zagadnienia odbiega od poglądów czy zasad tradycyjnej szkoły prawa, opierającej się na systemacie prawa rzymskiego. To też w danym wypadku mamy do czynienia z poważnemi odstępstwami od starodawnych i utartych zasad prawa. Wprowadzone mianowicie zostały przepisy uzasadnione z punktu widzenia społecznego i wytłumaczone zadaniem ochronnem, jakie omawiane ustawy spełniać mają w życiu. Przedewszystkiem przyjęto zasadę, że umowa zbiorowa nie może szkodzić nawet członkowi stowarzyszenia, które stało się uczestnikiem tej umowy, to znaczy, że o ile umowa zbiorowa dla danego stanowiska ustala mniej korzystne warunki, aniżeli w którem kolwiek przedsiębiorstwie będącem uczestnikiem umowy ma na mocy umowy indywidualnej pracownik, to nawet w wypadku, gdy pracownik jest członkiem organizacji, która umowę taką zawarła, umowa zbiorowa nie może szkodzić jego wyjątkowym prawom nabytym na mocy szczególnej umowy. Ta zasada nie jest nowa, lecz następne przepisy wnoszą istotne zmiany.

Otóż projekt stanowi, że z chwilą, gdy dany pracodawca stanie się uczestnikiem umowy zbiorowej pracy, wszelkie postanowienia umów z poszczególnymi u niego zatrudnionymi pracownikami, choćby niezwiązanymi umową, jako nienależącymi do stowarzyszenia zawodowego, o ile są mniej dla pracowników korzystne, aniżeli postanowienia umowy zbiorowej, ulegają z samego prawa uchyleniu i zastąpieniu przez odnośne przepisy umowy zbiorowej pracy, a nadto postanowienia te stają się integralną częścią umów indywidualnych poszczególnych pracowników, w stosunku do których znalazły zastosowanie.

Mamy zatem w projekcie rozstrzygnięte dwa nader poważne i istotne zagadnienia. Czy ujęcie projektu w sprawie pierwszej, t. j. odnośnie do zapewnienia pracownikom niezrzeszonym, względnie niezwiązanym umową prawa korzystania z wszelkich przywilejów wynikających z umowy zbiorowej jest słuszne? Czy jest ono dla pracowników korzystne? Na pierwszy rzut oka zdawałoby się, że oczywiście tak, tem bardziej, gdy weźmiemy pod uwagę dalszy przepis, który stanowi, że o ile umowa zbiorowa zawiera postanowienia dla pracowników korzystne, a postanowień takich umowy indywidualne nie zawierają, to owe korzystne postanowienia umowy zbiorowej znajdują zastosowanie w stosunku do pracowników nawet niezwązanych umową z b i o r o w ą i stają się integralnemi częściami ich umów indywidualnych. W tych warunkach szereg pracowników bez potrzeby prowadzenia jakichkolwiek starań czy akcyj dopuszczony jest do wszelkich korzyści umów zbiorowych, a więc odnośny przepis jest oczywiście dla pracowników korzystny. Tak wyglądałoby rozumowanie powierzchowne. Jednakże przy głębszem zastanowieniu się nad omawianemi projektami nasuwa się działaczowi społecznemu szereg wątpliwości co do takiego właśnie rozwiązania kwestji. W wyniku tych rozważań nietrudno dojść do wniosku, że jednak spowoduje ono d e m o r a l i z a c j ę rzesz pracowniczych, albowiem najłatwiej wszak korzystać z owoców prac innych, samemu nie trudząc się, ani nie narażając! Na dalszą metę może tego rodzaju rozwiązanie sprawy spowodować osłabienie wszelkich akcyj społecznych pracowniczych, wszelkich poczynań w kierunku poprawy bytu, albowiem ogół z zasady oczekiwać będzie możności skorzystania z prac cudzych prowadzonych bez jakiejkolwiek pomocy ze strony samych zainteresowanych. Dość trudno jest znaleźć trafne wyjście z tej sytuacji, albowiem krańcowo odmienne postawienie sprawy, a mianowicie pozostawienie wszelkich korzyści wynikających z umowy zbiorowej pracy tylko dla pracowników zrzeszonych, względnie związanych umową kryje w sobie dla zbiorowych wystąpień również pewne niebezpieczeństwo. Kwestja ta wywołała

w łonie organizacyj pracowniczych rozbieżność zdań, przyczem wypowiadano się naogół za utrzymaniem dotychczasowej redakcji projektu celem niedopuszczenia do niejednolitego traktowania pracowników zrzeszonych w stosunku do niezrzeszonych przez pracodawców.

Druga sprawa, a mianowicie przepis, że korzystniejsze postanowienia umowy zbiorowej pracy— w stosunku do postanowień zawartych w umowach indywidualnych, względnie te postanowienia umowy zbiorowej, których istnienie jest korzystniejsze, aniżeli brak ich w umowie indywidualnej (n. p. umowa zbiorowa pracy przewiduje deputaty węglowe dla pracowników w pewnej ustalonej normie, a w umowach indywidualnych o deputatach węglowych nie było wzmianki i nie były one wskutek tego stosowane) — stają się integralną częścią umowy indywidualnej pracy — jest nader dla pracowników korzystny. Przedewszystkiem najważniejszym skutkiem takiego rozwiązania sprawy jest to, że pracodawca nawet z chwilą, gdy rozwiąże umowę zbiorową pracy, nie będzie mógł odrazu powrócić do stanu poprzedniego, t. j. z okresu, gdy umowa zbiorowa nie istniała, a więc nie będzie mógł przez proste wymówienie umowy zbiorowej pracy pozbawić pracowników tych wszystkich polepszeń warunków pracy, jakie pracownicy osiągnęli przez rozwiązaną umowę zbiorową. W tym wypadku pracodawca musi każdemu pracownikowi wypowiedzieć oddzielnie dotychczasowe warunki i przejście na gorsze i to w terminie ustalonym dla zmiany umów indywidualnych o pracę, a więc, o ile chodzi o pracowników umysłowych, na trzy miesiące, o robotników zaś na dwa tygodnie naprzód. Oczywiście w tym wypadku powstanie niezawodnie w każdem przedsiębiorstwie nastrój tego rodzaju, że pracownicy w większości wypadków będą w stanie obronić się przed próbami pogorszenia dotychczasowej swej sytuacji.

Jest to jeden z najważniejszych przepisów całego projektu ustawy o umowach zbiorowych pracy.

Na Radzie Ochrony Pracy nie wywołało wspomniane wyżej postanowienie dyskusji i zostało przyjęte bez sprzeciwu.

(c. d. n.)

DZIAŁALNOŚĆ MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY

w roku 1928.

Międzynarodowa Organizacja Pracy kontynuowała, a nawet wzmogła w ciągu roku 1928, swe usiłowania zmierzające w kierunku zapewnienia dobrodziejstw międzynarodowego ustawodawstwa socjalnego wszystkim kategorjom pracowników najemnych oraz nadawania swej pracy charakteru coraz to bardziej powszechnego zgodnie z duchem przenikającym XIII część Traktatu Pokoju (Wersalskiego), która jest niejako konstytucją Organizacji.

Sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy, która odbyła się w Genewie w czasie od 30 maja do 16 czerwca, pod przewodnictwem delegata Argentyny, p. D-ra Carlo Saavedra Lamas była obesłana przez delegacje 46 państw.

Liczba ta przekroczona została jedynie w roku 1925.

Nawet Brazylja, która wycofała się z Ligi Narodów, wyraziła chęć dalszej współpracy w Organizacji, wysyłając kompletną delegację, a Turcja i Ekwador, choć nie są członkami Organizacji, delegowały swych obserwatorów.

Podróże Dyrektora Międzynarodowego Biura Pracy zmierzały do zacieśnienia węzłów między Organizacją i poszczególnemi krajami europejskiemi, a mianowicie: Włochami i Hiszpanją.

Sesja Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy odbyta w Warszawie i Krakowie w październiku wskutek zaproszenia Rządu Polskiego dała Polsce możność uroczystego zamanifestowania zainteresowania, jakie Państwo Polskie żywi do Organizacji.

Jednakże szczególnie godną uwagi była działalność Organizacji, zmierzająca do rozwoju stosunków z krajami bardziej oddalonemi. Po podróży wicedyrektora Biura do Południowej Afryki, która miała miejsce ubiegłej zimy, obecnie Dyrektor Biura odbywa podróż na Daleki Wschód.

Temi samemi względami uzasadnia się otwarcie w Delhi Biura Korespondencyjnego Międzynarodowej Organizacji Pracy dla Indyj, jako też ożywienie stosunków z państwami Ameryki łacińskiej, które ostatnią sesję Międzynarodowej Konferencji Pracy obesłały większą, niż dotychczas liczbą kompletnych delegacyj.

Również stosunki z wielkiemi organizacjami pracodawców i pracowników znacznie ożywiły się w roku 1928. **Wielkie organizacje pracowników umysłowych dały wyraz swemu zadowoleniu z powodu umieszczenia na porządku obrad Konferencji w 1929 r. sprawy czasu pracy pracowników umysłowych.**

Pierwsza sesja Komisji Doradczej Pracowników Umysłowych pozwoliła przedstawicielom tej kategorji pracowników zapoznać dokładnie Radę Administracyjną M. B. P. ze swemi poglądami w sprawach interesujących pracowników umysłowych. W ten sposób potrzeby życiowe same rozszerzają zakres działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Ratyfikacje konwencyj.

Z punktu widzenia postępu międzynarodowego ustawodawstwa rok 1928 charakteryzuje godne uwagi przyspieszenie i pomnożenie liczby ratyfikacyj międzynarodowych konwencyj pracy. Na dzień 1 stycznia 1928 r. było ogółem zarejestrowanych oficjalnie przez M. B. P. ratyfikacyj 248, podczas gdy w końcu grudnia zanotowano ogółem 333 ratyfikacje, czyli że w ciągu roku przybyło ratyfikacyj 85. Jest to przyrost bardzo znaczny, jeżeli zestawić go z wynikami z r. 1927, gdzie zanotowano 33 ratyfikacje w roku zaś 1926 — za ledwie 29.

Z pośród wszystkich dotąd uchwalonych konwencyj największą liczbę ratyfikacyj osiągnęły dotychczas następujące: konwencja dotycząca bezrobocia — ratyfikowana przez 23 państwa, kon-

wencja w sprawie pracy nocnej dzieci w przemyśle — ratyfikowana przez 21 państw, konwencja dotycząca wieku, stanowiącego o dopuszczeniu do pracy w żegludze, ratyfikowana przez 21 państw; konwencja dotycząca ustalenia najniższego wieku palaczy i szoferów — ratyfikowana przez 20 państw; konwencja dotycząca obowiązkowego badania lekarskiego dzieci i młodzieży zatrudnionych na statkach — ratyfikowana przez 20 państw; konwencja dotycząca jednakowego traktowania pracowników cudzoziemskich i krajowych w sprawie odszkodowania za wypadki nieszczęśliwe przy pracy — ratyfikowana przez 20 państw; wreszcie konwencja dotycząca pracy nocnej kobiet ratyfikowana przez 19 państw.

Stosowanie Konwencyj.

Nietylko odnośnie do liczby ratyfikacyj zanotowano wyraźny postęp; to samo daje się zauważyć co do gwarancyj stosowania konwencyj.

Po raz drugi w roku 1928 znalazła zastosowanie procedura po raz pierwszy wprowadzona w życie z r. 1927 co do badania przez specjalną Komisję Ekspertów sprawozdań, których winny, stosownie do postanowień art. 408 Traktatu Pokoju (Wersalskiego), dostarczać poszczególne państwa w sprawie środków przedsięwziętych przez siebie w celu wykonania konwencyj, do których państwa te przystąpiły. W ten sposób skonstatowano, że liczba sprawozdań w roku 1928 powiększyła się, jako też same sprawozdania były bardziej szczegółowe.

Wszystkie państwa, których ustawodawstwo było przedmiotem badań Komisji Ekspertów, dostarczyły dodatkowych informacyj. W ten sposób metoda badania sprawozdań poszczególnych państw wprowadzona w wykonaniu art. 408 Traktatu Wersalskiego dała wyniki dodatnie. Dlatego też Międzynarodowa Konferencja Pracy zdecydowała przedłużyć mandaty członków Komisji Ekspertów, która początkowo powołana była jedynie tytułem próby na dwa lata.

Tak stopniowo udoskonala się system wzajemnego informowania się, dając poszczególnym zainteresowanym państwom pewność, że postanowienia ratyfikowanych konwencyj nie pozostają martwą literą. Ratyfikacje i wykonanie są bowiem sprawami różnemi, lecz w równej mierze ważnemi dla rozwiązania problematu międzynarodowego ustawodawstwa socjalnego.

Rewizja Konwencyj.

Trzecią zasadniczą kwestją, która stanęła przed Międzynarodową Organizacją Pracy i była w ciągu roku 1928 przedmiotem gorących debat Rady Administracyjnej i Konferencji, była sprawa rewizji Konwencyj porzednio uchwalonych. Prawdę powiedziawszy, niemal zawsze w dyskusjach, które miały miejsce, przewijały się dwie skomplikowane sprawy, niemniej jednak wyraźne. Była to kwestja rewizji konwencyj, biorąc ogólnie, a **pozatem kwestja specjalnie dotycząca rewizji Konwencji Waszyngtońskiej o ośmiogodzinnym dniu pracy.**

1. Zagadnienie ogólne:

Wszystkie konwencje uchwalone przez Międzynarodowe Konferencje Pracy zawierają klauzule, głoszące, że co najmniej raz na 10 lat Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy przedstawi Konferencji sprawozdanie, dotyczące wykonywania tych Konwencyj i zarazem postanowi, czy ma wejść na porządek obrad Konferencji sprawa ich rewizji. Chodziło zatem o ustalenie ogólnej procedury rewizyjnej, dotyczącej wykonania tej klauzuli, albowiem procedury takiej Traktat Pokoju nie ustalił. Wynikła zatem następująca kwestja sporna: czy, ustalając procedurę rewizyjną, przyjąć za zasadę, że raz wszczęta przez Radę sprawa wniesienia rewizji danej konwencji na porządek obrad Konferencji daje Konferencji możność całkowitej rewizji konwencji, o którą chodzi, czy też procedura ma przewidywać, iż Rada Administracyjna może wstawić na porządek obrad Konferencji sprawę rewizji danej konwencji, ograniczając jednak rewizję do niektórych tylko postanowień tej konwencji, przyczem oczywiście Konferencja nie mogłaby przekroczyć zakresu obrad ustalonego przez Radę. Oto był cały przedmiot sporu. W rezultacie większością 18 głosów (jednomyślnością grup delegatów rządów i delegatów robotniczych) przeciwko 6 (jednomyślności grupy delegatów pracodawców), Rada Administracyjna przyjęła drugi sposób, dający mianowicie Radzie prawo do ograniczenia rewizji Konwencyj do określonych punktów.

2. Kwestja ośmiogodzinnego czasu pracy:

W sprawie Konwencji Waszyngtońskiej o ośmiogodzinnym czasie pracy **wpłynął na Radę Administracyjną wniosek ze strony rządu brytyjskiego o wniesienie na porządek obrad Konferencji w r. 1929 sprawy rewizji tej Konwencji.**

Przed wypowiedzeniem się w sprawie tego wniosku Rada ustaliła przedewszystkiem wyżej wspomnianą procedurę ogólną, dotyczącą rewizji wszystkich konwencyj pracy. Po ustaleniu tej procedury Rada Administracyjna rozpatrywała propozycję brytyjską i wreszcie zdecydowała prosić Dyrektora o przygotowanie sprawozdań przewidzianych we wszystkich poszczególnych konwencjach uchwalonych w r. 1919 na Międzynarodowej Konferencji Pracy w Waszyngtonie (t. j co do ich wykonywania) wychodząc z założenia, iż w myśl postanowień odnośnych konwencyj sprawozdania takie mają być przedstawiane co najmniej raz na lat 10. Dyrektor opracowane przez siebie sprawozdania przedstawi Radzie Administracyjnej w miarę ich sporządzania.

Niemniej jednak na Konferencji wypłynęła kwestja zagadnienia, jakie stwarza dla przyszłości ośmiogodzinnego dnia pracy propozycja brytyjska. **Przedstawiciel Wielkiej Brytanji w przemówieniu swem złożył uroczystą deklarację, że Rząd jego nie zmierza bynajmniej do zakwestjonowania zasadniczych postanowień Konwencji o ośmiogodzinnym dniu pracy**, lecz życzyłby sobie jedynie bardziej ścisłego sprecyzowania jej przepisów w celu doprowadzenia do jednolitej akcji międzynarodowej.

Dyrektor Międzynarodowego Biura Pracy, dając odpowiedź mówcom, którzy omawiali jego sprawozdanie, podkreślił ważność tej deklaracji.

Nadto Dyrektor podkreślił, **że już nawet po wpłynięciu angielskiej propozycji co do zmiany tej Konwencji zanotowano nowe jej ratyfikacje** i to zarówno warunkowe, jak i bezwarunkowe; zaznaczył przytem, że nawet warunkowe ratyfikacje

mają doniosłe znaczenie, albowiem wskazują na tę okoliczność, iż poszczególne państwa, dając tego rodzaju ratyfikacje, stwierdzają tem samem, że **uważają Konwencję o ośmiogodzinnym dniu pracy w jej obecnej postaci za możliwą do przyjęcia i zastosowania.**

XI. Sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy.

Jedenasta sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy osiągnęła doniosłe wyniki realne w sprawach umieszczonych na porządku dziennym.

Przedewszystkiem przyjęto projekt konwencji, nakładającej obowiązek na wszystkie państwa, które konwencję tę ratyfikują, stworzenia sposobów, któreby pozwalały ustalić płace minimalne dla pracowników zatrudnionych w tych gałęziach przemysłu (zwłaszcza chodzi tu o przemysł chałupniczy), gdzie nie ma zastosowania skuteczna regulacja płac przez umowy zbiorowe i gdzie płace są wyjątkowo niskie.

Zastosowanie tych postanowień pozwoli podnieść w wielu krajach warunki życia licznych kategoryj bardzo upośledzonych dotąd pracowników.

Konferencja uchwaliła nadto zalecenie uzupełniające projekt omówionej wyżej konwencji.

W zaleceniu tem znajdują się ogólne zasady, których zastosowanie na podstawie dotychczasowej praktyki i doświadczenia daje najbardziej zadawalające rezultaty przy ustalaniu zarobków minimalnych.

Porządek obrad Konferencji obejmował nadto sprawę zapobiegania nieszczęśliwym wypadkom przy pracy. Sprawa ta po raz pierwszy weszła na porządek obrad Konferencji. Z uwagi na przyjętą na Konferencjach procedurę dwukrotnej dyskusji, nie mogła sprawa ta stanowić przedmiotu projektu konwencji lub też zalecenia w roku bieżącym. Dopiero w roku 1929 po drugiej dyskusji będzie mogła najbliższa sesja Konferencji powziąć decydujące uchwały.

Należy jednak stwierdzić już teraz, że dyskusja XI sesji Konferencji w znacznym stopniu i pożytecznie przygotowała załatwienie tej sprawy.

Wystawa przygotowana w tej sprawie przez Międzynarodowe Biuro Pracy z okazji XI sesji Konferencji, była praktycznym pokazem tego, co zrobić można co do zapobiegania nieszczęśliwym wypadkom przy pracy.

W wyniku swych prac XI sesja postanowiła zamieścić na porządku obrad XII sesji (w 1929 r.) sprawę zapobiegania nieszczęśliwym wypadkom przy pracy oraz przyjęła projekt kwestjonarjusza, który pozwoli poszczególnym rządom wypowiedzieć się co do licznych kwestyj związanych z tem zagadnieniem.

Odrębnie potraktowała Konferencja sprawę ochrony robotników zajętych przy wyładowywaniu okrętów. Przyjęto mianowicie projekt kwestjonarjusza odnośnie do możliwości uchwalenia w tej kwestji odrębnej konwencji.

W celu ochrony pracowników kolejowych przed wypadkami przy spinaniu wozów Konferencja uchwaliła rezolucję wzywającą Międzynarodową Unję Kolejową do przyśpieszenia studjów co do automatycznego spinania i zakomunikowania rezultatów swych studjów w czasie możliwie najkrótszym do Międzynarodowego Biura Pracy, a w każdym razie przed upływem lat 2. Rezolucja powyższa żąda ponadto: aby Rada Administracyjna powołała Komisję mieszaną z 21 osób, przedstawicieli rządów, pracowników i pracodawców w celu wspólnego zbadania tej sprawy i stałego informowania się o postępach prac Międzynarodowej Unji Kolejowej i o rezultatach przez nią osiągniętych, a także w celu sporządzenia w możliwie najkrótszym czasie sprawozdania.

W dalszym ciągu Konferencja odesłała w celu bliższego zbadania do Rady Administracyjnej projekt rezolucji oraz poprawek dotyczących języka urzędowego Organizacji.

Przy tej sposobności należy podnieść godny w wysokim stopniu uwagi postęp w prowadzeniu obrad konferencji, a polegający na równoczesnem telefonicznem tłomaczeniu. System ten został po raz pierwszy zastosowany w czasie XI sesji Konferencji.

To też Koferencja wyraziła podziękowanie wynalazcy tej instalacji, p. E. A. Filene z Bostonu, który swą pomocą i zachętą przyczynił się w znacznej mierze do zastosowania tego urządzenia przez Organizację.

Rada Administracyjna.

Jedenasta sesja Konferencji wybrała również Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy. Jak wiadomo, skład Rady wybierany jest co trzy lata.

Nowa Rada Administracyjna ukonstytuowała się następująco: przewodniczący **p. Artur Fontaine** (delegat rządu francuskiego), vice-przewodniczący **p. Hodac** (delegat pracodawców czechosłowackich); i **p. Poulton** (delegat robotniczy angielski).

Należy przytem podkreślić, że w roku 1928 sprawa powiększenia składu Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy poczyniła znaczne postępy. Jak wiadomo, podczas IV sesji, w roku 1922 Konferencja przyjęła poprawkę do art. 393 Traktatu Pokoju, zmierzającą do zapewnienia liczniejszej reprezentacji w Radzie Administracyjnej krajom pozaeuropejskim przez podniesienie liczby członków Rady do 32 osób, w czem 16 delegatów Rządów, 8 delegatów pracodawców i 8 delegatów pracowniczych.

Dotychczas poprawka ta uzyskała 40 ratyfikacyj. Potrzeba jednak ogółem 42 ratyfikacyj, aby mogła ona uzyskać moc obowiązującą. Są wielkie dane po temu, że dwie brakujące ratyfikacje będą uzyskane i że odtąd Rada będzie mogła być rozszerzona zgodnie z życzeniami krajów pozaeuropejskich.

Rada odbyła w ubiegłym roku cztery sesje, to jest tyle, ile zawsze odbywa. Pierwsze trzy odbyły się w Genewie w lutym, kwietniu i maju-czerwcu.

Czwarta sesją odbyła się w październiku w Warszawie i Krakowie. Rząd polski przygotował Radzie nad wyraz serdeczne przyjęcie. Prace Rady przedsięwzięte w toku wymienionych wyżej czterech sesyj objęły całokształt prac Organizacji.

Zapoznając się z uchwałami Rady Administracyjnej, po wyeliminowaniu omówionych już wyżej uchwał co do sposobu rewizji konwencyj wogóle, a Konwencji Waszyngtońskiej w szczegól-

ności — zatrzymać się należy bliżej nad uchwałami dotyczącemi programu prac Konferencji na rok 1929.

W roku tym w myśl uchwały Rady Administracyjnej odbędą się 2 sesje Konferencji, a mianowicie — jedna ogólna, druga zaś poświęcona wyłącznie sprawom morskim.

Sesja ogólna otwarta zostanie 30 maja; porządek obrad obejmuje następujące sprawy; ochrona przed nieszczęśliwemi wypadkami przy pracy (druga dyskusja); ochrona przed nieszczęśliwemi wypadkami robotników zatrudnionych przy ładowaniu i wyładowaniu okrętów (druga dyskusja); praca w kolonjach (pierwsza dyskusja); **czas pracy urzedników prywatnych** (pierwsza dyskusja). Ponadto Międzynarodowe Biuro Pracy przedstawi ogólne sprawozdanie w kwestji bezrobocia.

Sesja Konferencji poświęcona sprawom morskim otwarta będzie 10 października.

Zebrania Komisyj

W celu przygotowawczego zbadania różnolitego materjału we wszystkich sprawach zwoływane były w ciągu roku 1928 rozmaite komisje poprzednio już powołane.

W dniach 22 i 23 października zebrała się w Genewie po raz pierwszy nowo ukonstytuowana Komisja Doradcza Pracowników Umysłowych. W toku swych obrad Komisja mogła sformułować swe opinje w przedmiocie nader ważnych spraw, jako to: sprawa stanowiska dziennikarzy w razie przejścia wydawnictw w ręce grup o odmiennej orjentacji politycznej, sprawa klauzuli konkurencyjnej dla pracowników, sprawa ochrony wynalazców zatrudnionych w charakterze pracowników najemnych, pośrednictwo pracy artystów scen widowiskowych.

Prace naukowe Międzynarodowego Biura Pracy.

Rzecz oczywista iż wszystkie zagadnienia wyżej omówione były przedmiotem szczegółowych studjów Międzynarodowego Biura Pracy, które też prowadziło w ciągu roku prace naukowe będące podstawą dla prac ustawodawczych.

W ten sposób właśnie, **prowadząc i rozwijając szerzej badania w sprawach poruszonych przez Komisję Doradcza Pracowników Umysłowych Międzynarodowe Biuro Pracy na żądanie tej Komisji i działając w porozumieniu z Międzynarodowym Instytutem Współpracy Intelektualnej przedsięwzięło szeroko ujętą ankietę o stanie bezrobocia wśród pracowników umysłowych, nadto prowadziło dalsze studja warunków pracy w wytwórniach kinematograficznych oraz opublikowało ankietę o warunkach pracy i życia dziennikarzy, która wzbudziła ogromne zainteresowanie w całym świecie pracy.**

Międzynarodowe Biuro Pracy opublikowało również swą ankietę w sprawie zarobków i czasu pracy w kopalniach węgla, a nadto prowadziło w dalszym ciągu studia odnośnie **do innych warunków pracy w przemyśle kopalnianym węglowym, a mianowicie odnośnie do hygjeny, bezpieczeństwa, bezrobocia etc.**

Międzynarodowa Konferencja Pracy wyraziła życzenie co do przeprowadzenia jeśli nie identycznej to co najmniej analogicznej ankiety co do warunków pracy w przemyśle włókienniczym lecz Rada Administracyjna nie powzięła jeszcze w tej sprawie ostatecznej decyzji.

Po wydaniu w ciągu roku bieżącego dzieła „Metody statystyki warunków mieszkaniowych“ Biuro sporządza obecnie nowe studja o warunkach mieszkaniowych w poszczególnych krajach europejskich.

Biuro wydało w r. 1928 dwie poważne prace a mianowicie: „Przymusowe ubezpieczenie na wypadek choroby“ i „Dobrowolne ubezpieczenie na wypadek choroby“. W dalszym ciągu prowadzone są studja w sprawie bardzo drażliwej a mianowicie co do **wysokości obciążeń socjalnych w poszczególnych uprzemysłowionych krajach europejskich.** W porozumieniu z Organizacją Hygjeny przy Lidze Narodów Biuro prowadzi studja co do możliwości współpracy instytucyj hygjeny społecznej z instytucjami ubezpieczeń społecznych. W tym właśnie celu zostało wydane dzieło p. t. „Świadczenia ubezpieczeń na wypadek choroby w Niemczech z punktu widzenia hygjeny społecznej“.

Ukazały się nadto w r. 1928 dwa dalsze tomy: „Prawo koalicji“; drugi tom „Zbiór międzynarodowego orzecznictwa sądowego w kwestjach pracy“ oraz drugi tom z serji poświęconej „Regulacji ruchu emigracyjnego“. Ponadto Biuro opracowuje studjum o ruchu emigracyjnym w ciągu trzech ostatnich lat oraz przygotowuje na koniec r. 1929 Konferencję statystyków emigracji.

Rada Administracyjna zadecyduje na swej najbliższej sesji o potrzebie przystąpienia Biura zgodnie z zaleceniami Doradczego Komitetu Ekonomicznego do badań nad **skutkami, jakie mogą powodować poszczególne metody racjonalizacji pracy w przemyśle co do warunków pracy pracowników** (a mianowicie: odnośnie zarobków, czasu pracy, bezrobocia, hygjeny, bezpieczeństwa etc.)

Biuro rozpoczęło również zestawianie studjum o warunkach pracy w Rosji Sowieckiej, co być może spowoduje przeróbkę studjum w tej sprawie, które ukazało się w r. 1924.

Samo się przez się rozumie, że przygotowanie Sesyj Konferencji na rok 1929 spowodowało konieczność podjęcia nowych, o poważnych prac przygotowawczych co do wszystkich spraw umieszczonych na porządku obrad obu Konferencyj, który poprzednio został przytoczony.

Wreszcie Biuro nie ustawało w swej pracy w kierunku rozwinięcia swych środków informacyjnych. Obecnie Biuro otrzymuje 3500 dzienników i czasopism, czyli o 500 więcej, niż rok temu. Od 1 stycznia aż do końca grudnia 1928 r. liczba książek w bibljotece Biura wzrosła o 29,000, podczas gdy w latach poprzednich przyrost ten był znacznie mniejszy i wynosił w r. 1923 — 10,200, w r. 1924 — 13,000, w r. 1925 — 14,000, w r. 1926 — 20,000, w r. 1927 — 24,000.

Jak widać liczba przybywających tomów wzrasta z roku na rok.

W chwili obecnej bibljoteka Międzynarodowego Biura Pracy liczy 230,000 książek.

(Swobodne opracowanie na podstawie materjałów nadesłanych przez Międz. Biuro Pracy w Genewie).

Z Federacji Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych.

W dniu 6 stycznia 1929 r. odbyło się w Bielsku posiedzenie Rady Federacji Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych w obecności przedstawicieli sfederowanych związków.

Obszerny porządek obrad obejmował szereg spraw zarówno organizacyjnych, jak i dotyczących ustawodawstwa społecznego i polityki gospodarczej. Rada po wysłuchaniu sprawozdania i wyczerpującej dyskusji uchwaliła szereg rezolucyj, a mianowicie:

1. Rezolucję domagającą się wprowadzenia jednolitej dla całego Państwa ustawy o ochronie związków zawodowych i radach zakładowych.

2. O przyspieszenie wyborów do Zakładów Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, które rządzone są dzisiaj bądź przez organy z nominacji, bądź też przez ciała wybrane na podstawie poprzednich ustaw pozostałych po państwach zaborczych, przez co interes ubezpieczonych nie jest należycie chroniony.

3. O powołanie sądów pracy w większym zakresie, niż to ma miejsce dotychczas, a mianowicie o uruchomienie we wszystkich większych ośrodkach przemysłowych, jak Częstochowa, Chrzanów, Kielce, Ostrowiec, Żywiec, Kalisz, Radom, Włocławek, Zawiercie i innych samodzielnych sądów pracy, zaś w mniejszych miejscowościach sądów pracy w obrębie sądów grodzkich.

4. Rozciągnięcia ustaw o urlopach i czasie pracy na Górny Śląsk oraz przyspieszenia wyjaśnienia w kwestji podlegania Śląska Cieszyńskiego ustawie o czasie pracy.

5. Reformy istniejących na Górnym Śląsku sądów kupieckich i przemysłowych przez podniesienie maximum zarobku decydującego o podleganiu danego pracownika sądownictwu pracy do tej samej granicy, jaka przewidziana jest w rozporządzeniu o sądach pracy, oraz podwyższenie kwoty, poniżej której nie przysługuje apelacja, do 500 złotych.

6. O wydanie rozporządzenia wykonawczego do rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, które z uwagi na swój charakter ramowy i szereg niejasności, dopuszczających dowolną interpretację, stało się obostrzeniem w niektórych wypadkach stosunków umowy o pracę pracowników umysłowych.

7. O zniżenie stopy % podatku dochodowego od wynagrodzeń za pracę najemną, z uwagi na to, że mimo spadku złotego i zmniejszonej w ten sposób wartości pieniądza o 80% nie zmniejszono stawek progresywnych podatku dochodowego od r. 1925, co spowodowało niesłychane obciążenie uposażeń służbowych.

8. Uchwalono zwołać w lutym br. kongres delegatów do Katowic. Kongres rozpatrzy szereg spraw wynikających z działalności Federacji i zajmie ostateczne stanowisko w stosunku do rządowych projektów najważniejszych ustaw, oraz w innych aktualnych sprawach dotyczących pracowników umysłowych.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU.

CZĘSTOCHOWA.

Oddział w Częstochowie mimo znacznego uprzemysłowienia tej miejscowości, należał do mniej interesających się ruchem zawodowym pracowników umysłowych.

Wierna ideom związkowym pozostała tylko nieznaczna część kolegów z grupy „Stradom“ i na czele z kol. **Stawczykiem** kontynuowała bez przerwy rozpoczętą pracę, by być w obecnym czasie świadkami owoców swych, podziwu godnych wysiłków.

Ich to jest, w dużej mierze, zasługą że idea związkowa przeniknęła w rzesze pracowników umysłowych na tamtejszym terenie i umożliwiła im wziąć udział w rozbudowie ustawodawstwa socjalnego, jak również przyczynić się do ponownego intensywnego wznowienia prac Oddziału. Wynikiem pracy garstki tych niestrudzonych kolegów było Walne Zgromadzenie członków Oddziału zwołane w dniu 16 grudnia b. r. w lokalu Związku Strzeleckiego.

Zgromadzenie zagaił prezes Oddziału, kol. **Stawczyk** i powitał w serdecznych słowach obecnych na zgromadzeniu p. Inspektora Pracy **W. Wasilewskiego** i Prezesa Głównego Zarządu, kol. **Grunwalda**. Przy stole prezydialnym zasiedli koledzy: **Morawski** przewodniczący, **Minor** i **Prasznic** — asesorowie i **Guzik** — sekretarz.

Po odczytaniu protokółów przez kol. przewodniczącego, koledzy **Stawczyk** i **Zygmunt Dąbrowski** udzielili zgromadzonym bliższych wyjaśnień, dotyczących prac organizacyjnych na terenie częstochowskim, wskazując jednocześnie na napotykane trudności, wobec braku własnego lokalu.

Kol. **Grunwald** w dłuższym referacie zobrazował prace Głównego Zarządu i wskazał na doniosłość już obowiązujących i będących jeszcze w projektach ustaw z zakresu socjalnego.

W referacie swoim wspomniał kol. **Grunwald** o pokrewnych związkach, które, mimo terenowych rozgraniczeń, zabiegają nad utworzeniem w Częstochowie swych oddziałów, nie bacząc na to, że nie doceniając swych sił, raczej przyczyniają się do dezorganizacji, a nie wzmożenia poczucia obowiązku tworzenia silnych lokalnych formacyj związkowych.

Oświadczenie kol. **Grunwalda**, że przy dzisiejszem ustawodawstwie społecznem nie mają już żadnego znaczenia związki o charakterze branżowym, spotkało się z całkowitem uznaniem zgromadzonych.

Następnie kol. **Grunwald** wspomniał o potrzebach samej organizacji, o znaczeniu regularnie opłacanych składek, bez czego żaden związek nie byłby w stanie realizować swoich zamierzeń i być reprezentantem tych licznych zorganizowanych mas pracowniczych.

W sprawie lokalu dla Oddziału kol. Prezes przyrzekł pomoc Głównego Zarządu, oraz w każdej innej, któraby zmierzała do należytej rozbudowy Od-

działu. Obecny na zgromadzeniu p. Inspektor Pracy **Wasilewski** podziękował Zarządowi Oddziału za umożliwienie mu wzięcia udziału w dzisiejszych naradach, gdyż prace związkowe żywo go interesują, a szczególnie prace sosnowieckiego Związku, którego był jednym z twórców. Referat kol. **Grunwalda** jak i oświadczenia p. Inspektora **Wasilewskiego** przyjęto rzęsistemi oklaskami. Przy następnym porządku obrad „wybór Zarządu i Komisji Rewizyjnej“ zgromadzeni jednogłośnie uchwalili całkowite uznanie dla ustępującego Zarządu i prosili o zatrzymanie nadal swych mandatów.

Po krótkiej dyskusji — ustępujący członkowie Zarządu i Komisji Rewizyjnej postanowili przyjąć powierzone im ponownie mandaty.

Na wniosek kol. **Z. Dąbrowskiego** uchwalono całkowite uznanie dla prac Głównego Zarządu, a po wezwaniu obecnych przez kol. **Grunwalda** do dalszej niestrudzonej pracy, przewodniczący kol. **Morawski**, zamknął zgromadzenie.

DZIAŁ INFORMACYJNO-SPRAWOZDAWCZY.

Uchylenie eksmisji bezrobotnych z mieszkań.

W „Dzienniku Ustaw“ Nr. 100 ukazała się nowela do ustawy o ochronie lokatorów, dotycząca mieszkań bezrobotnych. Wedle dotychczasowych przepisów ustawy mógł sąd z urzędu lub na prośbę zajmującego mieszkanie, gdy przeciw niemu zapadł już prawomocny wyrok, zasądzający go na opuszczenie mieszkania (jedno lub dwupokojowego) — zawiesić wykonania eksmisji na czas do 6 miesięcy. Warunkiem było złe położenie zajmującego mieszkanie, w szczególności fakt, że tenże bez swej winy pozostaje bez pracy.

Powyższa nowela, która weszła w życie 15 grudnia b. r. postanawia, że o ile taki bezrobotny otrzymał pracę i spłaca, oprócz komornego bieżącego, zaległe komorne, ostatnie w ratach wynoszących 1/4 część bieżącego komornego, nie może być eksmitowany z mieszkania.

Wyrazy współczucia kol. Wincentemu Lechowi z powodu ciosu jaki Go dotknął przez przedwczesną śmierć Jego Małżonki składają

Oddział P. Z. Z. P. P. i H.
w Niemcach.

ś. p.

Feliks Juljan Fijałkowski

członek Oddziału Sosnowiec P. Z. Z. P. P. i H. Grupy Elektrownia zmarł dnia 5 stycznia 1929 r. przeżywszy lat 72.

Cześć Jego pamięci!

SPROSTOWANIE.

W numerze poprzednim „Związkowca Polskiego“ przy omawianiu uroczystości poświęcenia sztandaru Oddziału naszego Związku w Zawierciu opuszczone zostały dwa nazwiska rodziców chrzestnych, a mianowicie pp. **Władysława Łukowskiego** i **Janiny Czaplińskiej**. Za mimowolną omyłkę niniejszem przepraszamy zainteresowanych.

Z okazji zaślubin p. Eugenji Ziębianki z p. inżynierem elektrykiem Jerzym Bijasiewiczem składają gratulację kol. Alfredowie Ziębie, a dla młodej pary najlepsze życzenia na nowej drodze życia

Koledzy
z Warsz. T-wa. Kop. Węgla

ś. p.

Kazimierz Zieliński

członek P. Z. Z. P. P. i H. Oddziału w Milowicach, zmarł dnia 30 listopada 1928 r., przeżywszy lat 53.

Cześć Jego pamięci!

ś. p.

Stanisław Wieczorek

członek P. Z. Z. P. P. i H. Oddziału w Myszkowie, zmarł dnia 26 listopada 1928 r., przeżywszy lat 38.

Cześć Jego pamięci!

Redaktor: Wiktor Kościński. Wydawca: Polski Związek Z. P. P. i H

Zakłady Graficzne Nasz Sklep-Urania, Sp. Akc. w Sosnowcu.